

ходе функционирования системы в объединении снижены потери от брака, количество забракованной продукции, возросло число работающих с личным клеймом. Сдача продукции с первого предъявления составила 95,4 %. КС УКП способствовала не только повышению качества выпускаемой продукции, улучшению ее потребительских свойств, но и обновлению и расширению ассортимента. За последние годы в объединении обновлен ассортимент на 80 %. Только за период 1978–1982 гг. обновлен 51 вид изделий и снято с производства 35 устаревших. Удельный вес изделий улучшенного качества с индексом "Н" по объединению составляет 26,6 %.

Эффективность внедрения комплексной системы управления качеством продукции прослеживается из сравнительных показателей, приведенных в табл. 2.

Ежегодно в объединении разрабатывается комплексный план повышения технического уровня и качества продукции, который предусматривает подготовку производства и освоение новых изделий, задания по повышению удельного веса продукции высшей категории качества, процента сдачи продукции с первого предъявления. Одним из основных разделов комплексного плана является план по совершенствованию системы управления качеством продукции. В нем предусматривается пересмотр и разработка новых СТП, контроль и анализ функционирования системы, организация повышения квалификации специалистов по вопросам КС УКП и другие вопросы.

Опыт работы по КС УКП в объединении "Минскмебель" показывает, что она способствует не только дальнейшему улучшению качества выпускаемой продукции, но и повышает ответственность работников за порученное дело, воспитание, содействует повышению трудовой и общественной активности членов коллектива.

ЛИТЕРАТУРА

1. Материалы XXVI съезда КПСС. – М.: Политиздат, 1981, с. 110–111.

УДК 331.6

П.М. ТРОФИМОВ, д-р экон. наук,
С.В. ГРИГОРЦЕВИЧ,
В.И. МИНИЧ, канд-ты техн. наук

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОТРАСЛЯХ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Процесс воспроизводства рабочей силы означает: возобновление физических и умственных способностей работников, включая их замену из-за возраста и естественной убыли; возобновление новых поколений, планомерное распределение рабочей силы по отраслям, подразделениям и сферам социалистического производства; производительное потребление рабочей силы, т. е. ее практическое использование в народном хозяйстве.

В процессе расширенного социалистического воспроизводства и управления трудовыми ресурсами происходит не только рост их массы, но и значи-

тельные качественные изменения: повышение общеобразовательного и квалифицированного уровней, улучшение физических способностей, изменение отношения к качеству труда.

На предприятиях Минлеспрома БССР на 01.01.83 г. занято 67,7 тыс. чел., в том числе 63 тыс. работников промышленно-производственного персонала. Среднегодовая выработка на одного работавшего в 1982 г. составила 10794 руб. товарной продукции при плане 10664 руб. (101,2 %). При анализе движения численности промышленно-производственного персонала по годам VIII, IX, X и XI пятилеток и среднегодовой выработки товарной продукции за это же время наблюдается устойчивая тенденция значительного роста выработки товарной продукции при одновременном снижении численности занятых работников (табл. 1).

Если завершающий год VII пятилетки принять за 1, то численность промышленно-производственного состава работников системы Минлеспрома БССР составит: VII пятилетка — 1; VIII — 0,85; IX — 0,90; X — 0,88; 1981 г. — 0,91; 1982 г. — 0,89, а выработка товарной продукции на одного работника соответственно: VII пятилетка — 1; VIII — 1,3; IX — 1,7; X — 2,1; 1981 г. — 2,2; 1982 г. — 2,5.

Таким образом, благодаря качественным изменениям трудового потенциала на лесоперерабатывающих предприятиях Минлеспрома БССР за счет роста производительности труда в IX, X и последующих годах XI пятилетки получено 100 % прироста товарной продукции вместо 61 % в 1963 г. И тем не менее на лесоперерабатывающих предприятиях системы Минлеспрома БССР целый ряд политэкономических аспектов воспроизводства и управления трудовыми ресурсами не получает должного внимания со стороны экономических служб. К ним следует отнести: оценку текучести рабочих кадров (качественную и количественную); социально-экономические мероприятия по дальнейшему совершенствованию процессов воспроизводства и управления трудовым потенциалом; организацию учета и составления баланса рабочих мест как на отдельных взятых предприятиях, так и в отрасли.

С деревообрабатывающих предприятий Минлеспрома БССР увольняется в среднем каждый девятый рабочий. Эта закономерность сохраняется на протяжении VII, VIII, IX, X и XI пятилеток, хотя показатели текучести рабочих кадров несколько стабилизировались и наметилась устойчивая тенденция к их сокращению. Текучесть рабочих кадров обуславливает образование свободных рабочих мест. Повышенный же спрос на работников ведет за собой снижение производственной и трудовой дисциплины и уменьшает в целом эффективность использования всех ресурсов производства. В промышленности страны, например, стоимость одного рабочего места с 1965 по 1978 г. возросла с 10,2 до 17,4 тыс.руб. и имеет дальнейшую тенденцию роста в среднем на 0,55 тыс. руб. в год [1]. Основная причина снижения отдачи рабочего места (фонд отдачи) — это прежде всего уменьшение коэффициента сменности. С целью устранения указанных недостатков предусмотрено принятие мер к достижению сбалансированности имеющихся и вновь создаваемых рабочих мест с трудовыми ресурсами [2]. Поэтому планово-экономическим службам Минлеспрома БССР и деревообрабатывающих предприятий целесообразно планировать показатели лимита численности рабочих и служащих совместно с показателем числа рабочих мест.

Т а б л и ц а 1. Численность промышленно-производственного персонала и выработка товарной продукции (в расчете на одного работника ППП на последний год пятилетки)

Период	Весь персонал, тыс.чел.	В том числе промышленно-производственный персонал, тыс.чел.	Выработка товарной продукции на 1 работника ППП, руб.	
			план	фактически
VII пятилетка	75,8	70,7	4032	4103
VIII пятилетка	63,5	60,7	5249	5316
IX пятилетка	68,6	63,9	7116	7239
X пятилетка	66,9	62,5	8683	8743
1981 год	67,5	64,5	8961	9083
1982 год	67,7	63,1	10666	10794

При сбалансированности рабочих мест с трудовыми ресурсами усиливается пропорциональность в распределении живого и общественного труда по отрасли, экономятся капитальные вложения за счет ликвидации рабочих мест. При обеспечении баланса рабочих мест и трудовых ресурсов исчезает повышенный спрос на работников, укрепится производственная и трудовая дисциплина. Сокращение повышенного спроса на работников должно создать благоприятные предпосылки для успешного претворения в жизнь намеченных планов и принятых социалистических обязательств.

Сбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами целесообразно рассчитывать по следующей схеме. Анализируется фактическое использование численности рабочих и служащих и определяется сложившийся коэффициент сменности. На плановый период с учетом показателей роста производительности труда определяется плановый лимит численности рабочих и служащих и задается плановый коэффициент сменности работающих. Затем рассчитывается баланс рабочих мест: наличие рабочих мест на начало года, уменьшение рабочих мест за счет технического перевооружения, передачи участков, цехов другим предприятиям, ликвидации участков цехов; общее увеличение числа рабочих мест за счет расширения действующего предприятия, нового строительства; количество рабочих мест на конец года; среднегодовое количество рабочих мест. После этого определяется произведение числа рабочих мест на установленный коэффициент их сменности и сравнивается с лимитом численности рабочих и служащих. Разность между ними, деленная на установленный коэффициент сменности рабочих мест, даст возможность выявить избыток или недостаток рабочих мест на предприятии, в объединении.

Одновременно с учетом рабочих мест организуется квалификационная аттестация работников, которая поможет выявить резервы повышения эффективности труда на каждом рабочем месте.

Стоимость одного рабочего места, рассчитанная исходя из использования объема производственных фондов и фондоемкости рабочего места по отдельным предприятиям или по Минлеспromу в целом, можно определять по формуле [3]

$$S = \frac{O_{\Phi}}{q - \frac{1}{K}},$$

где S — стоимость рабочего места; O_{ϕ} — сумма стоимости основных фондов; K — общественно необходимый коэффициент сменности функционирования рабочей силы; $Ч$ — среднесписочная численность работников, требуемая для выполнения планируемого объема работ.

Далее определяется количество рабочих мест по деревообрабатывающему предприятию или производственному объединению. Для этого используются показатели трудоемкости производства, уровня занятости работников и коэффициент сменности функционирования рабочей силы:

$$P_M = \frac{T}{HK},$$

где P_M — число рабочих мест; T — суммарная трудоемкость производства (в чел.-ч); H — общественно необходимый уровень функционирования рабочей силы в течение года (в чел.-ч).

Организация учета рабочих мест будет способствовать на практике осуществлению указаний ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС о рациональном и эффективном использовании главной производительной силы социалистического общества [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Малмыгин И. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов. — Плановое хозяйство, 1982, № 8, с. 55–61.
2. Основные направления экономического и социального развития СССР на 1981–1985 годы и на период до 1990 года. — Минск: Беларусь, 1980, с. 16.
3. Чурakov В. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов. — Вопр. экон., 1983, № 10, с. 93.
4. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 22 ноября 1982 г. — М.: Политиздат, 1982. — 10 с.